

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP IT AL-KHOLIS
LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

**Diajukan guna Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**

Oleh

INTAN AULIA

NPM : 1511030055

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP IT AL-KHOLIS
LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

**Diajukan guna Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**

Oleh :



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin. Z., Ph. D
Pembimbing II : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I.

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019**

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat tinggi penting bagi kemajuan suatu madrasah. Madrasah dengan sarana dan prasarana yang memadai serta fasilitas yang lengkap tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan islam berkewajiban melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang tersedia seperti guru dan tenaga non-guru, agar memiliki kemampuan yang berkualitas. Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dengan alat pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam analisis data ini, penulis menggunakan *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing* (Verifikasi Data). Sebelum menganalisis data yang ada, data akan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan umum. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan sudah mengimplementasikan konsep peran kepala madrasah dengan cukup baik. Dari 6 indikator tentang peran kepala madrasah, sudah 4 indikator yang terlaksana dengan cukup baik, sementara 2 indikator lainnya masih sangat kurang. Indikator tersebut adalah : 1) Memotivasi Semangat Kerja, 2) Pembinaan Disiplin, 3) Memberi Penghargaan, 4) Memberi Konsultasi, 5) Melakukan Kunjungan Kelas, 6) Menunjukkan Sikap dan Prilaku Teladan Yang Dapat Menjadikan Panutan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan sudah mengupayakan peningkatan peran kepala madrasah walaupun masih ada beberapa hal yang penulis rasa perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal memberi penghargaan dan melakukan kunjungan kelas.

Kata Kunci: Peran, Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP IT AL-KHOLIS LAMPUNG SELATAN

NAMA : INTAN AULIA

NPM : 1511030055

JURUSAN : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS : TARBIYAH DAN KEGURUAN

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, Z., Ph. D
NIP.197103211995031001

Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP.196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarama - Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP IT AL-KHOLIS LAMPUNG SELATAN”** disusun oleh **INTAN AULIA, NPM : 1511030055**, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: Jum'at 26 Juli 2019, Pukul 08.00-09.30 WIB. Di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang

: Dr. Rubhan Masykur, M.Pd

Sekretaris

: Sri Purwanti Nasution, M.Pd

Penguji Utama

: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd. I

Penguji Pendamping I

: Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, Z., Ph. D

Penguji Pendamping II

: Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Yirva Diana, M.Pd

NIP. 06408281988032002

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya :

“Dan kami jadikan di antara itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah menyakini ayat-ayat kami.

(As-Sajadah ayat : 24)¹



¹ Al-Quran dan Terjemahnya, As-Sajadah Ayat :24

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT. Semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang sangat berjasa dalam yang telah memberikan cinta, kasih, perhatian serta memberikan motivasi terhadap studiku:

1. Kedua orang tuaku yang sangat aku cintai dan sayangi, ayahandaku Suharto dan ibundaku Hermawati, yang selama ini memberikan kasih sayang kepadaku, mendukung baik secara moril maupun materil, yang senantiasa mendengarkan keluh kesahku dan yang selalu memotivasi yang semua tak akan mungkin dapat terbalaskan olehku, serta tiada henti mendoakan demi keberhasilanku. Terimakasih tak terkira untuk kedua orang tuaku. Semoga skripsi ini menjadi buktiku kepada mereka, dan menjadi awal kesuksesan seperti yang mereka do'akan.
2. Kakak dan adikku tersayang, Rizka Mahardika Putra, Muhammad Fadli azim, dan Mutiara Adila Wildana yang selalu memberikan motivasi, semangat dan do'a sehingga bisa menyelesaikan studiku.
3. Kepada Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang sangat kubanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Intan Aulia, lahir di Candimas, Kabupaten Lampung Selatan, pada tanggal 1 Januari 1997, anak ke-2 dari 4 bersaudara. Dari pasangan Bapak Suharto dan Ibu Hermawati.

Penulis mulai pendidikan formal tingkat kanak-kanan di TK Aisiyah Lampung Selatan lulus pada tahun 2002, kemudian melanjutkan ke tingkat dasar di SD 01 Sidodadi Lampung Selatan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah di SMPN 01 Sidomulyo Lampung Selatan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan ke tingkat atas di MA Al-Fatah Lampung Selatan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu ke Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) program Studi Strata Satu (S1).

Selama menempuh pendidikan di SD Penulis pernah mewakili sekolah untuk mengikuti kejuaraan karate Inkai, SMP penulis pernah menjadi anggota Rohis .

Bandar Lampung, 2019

Penulis,

Intan Aulia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan taufik dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, kemudian shalawat serta salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang benderang yakni adanya islam, yang telah membawa ajaran yang paling sempurna dan diantaranya yaitu menganjurkan kepada manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan.

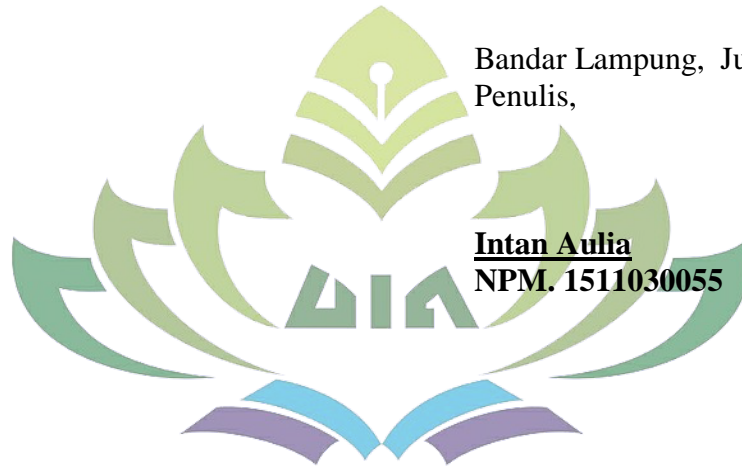
Dalam rangka penyelesaian skripsi tersebut, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk dari berbagai pihak, baik berupa material maupun spiritual, untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah menyumbang tenaga, pikiran maupun ilmu pengetahuan. Begitu pula kepada seluruh dosen/asisten serta seluruh karyawan dan karyawan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung. Dan penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
3. Prof. Dr. Wan Jamaluddin Z., Ph selaku Pembimbing I (satu) dan Drs. Amiruddin, M.Pd.I. selaku Pembimbing II (dua) yang telah banyak

mengarahkan dan membimbing penulis dengan sabar, tulus, dan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

4. Edi Sasono, S.Pd. selaku kepala sekolah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian disekolah yang dipimpinnya. Serta memberikan informasi yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi. Kepada seluruh wakil kepala sekolah, wakil humas, seluruh staf tata usaha dan karyawan yang ada di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan semangatnya kepadaku Astri Nur Anjani, Silvi Damayanti, Anisatu Sholiha, Maratus Sholiha, Najla Maulidiya, Novita, Melisa, dan Meta Nurika.
6. Rekan-rekan seperjuangan khususnya jurusan MPI kelas A angkatan 2015, Teman-teman the Julid squad KKN 168 Way Sari, teman-teman PPL terimakasih atas kebersamaan yang terjalin selama ini, terimakasih atas motivasi dan dukungannya.
7. Seluruh jajaran Civitas Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, serta seluruh karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan bantuan tersebut penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunannya bagi hamba-hambanya yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesama.

Penulis sadar akan kekurangan dalam penulisan ini, itu karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulisan oleh sebab itu tentunya skripsi ini sudah pasti banyak kekurangannya. Sudilah kiranya untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya, dan atas amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini semoga mendapatkan imbalan pahala dai Allah SWT. Amin.



Bandar Lampung, Juli 2019
Penulis,

Intan Aulia
NPM. 1511030055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	2
C. Latar belakang Masalah	3
D. Fokus Penelitian	14
E. Sub Fokus Penelitian	14
F. Rumusan Masalah.....	14
G. Tujuan Penelitian	15
H. Signifikan/Manfaat Penelitian	15
I. Metode Penelitian	15
1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian	15
2. Sumber Data	16
3. Teknik Pengumpulan data	17
4. Uji Keabsahan Data	21
5. Teknik Analisis Data	21

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori	27
1. Pengertian Kepala Madrasah	27

2. Syarat-syarat Kepala Madrasah	28
3. Tugas Kepala Madrasah	29
4. Peran Kepala Madrasah	30
B. Kajian Tentang Sumber Daya Manusia	44
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	44
2. Kualitas Sumber Daya Manusia	45
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	46
4. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia	48
5. Sumber Daya Manusia di Madrasah	49
6. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	52
C. Penelitian Relevan	55
BAB III DESKRIPSI DATA PENELITIAN	
A. Gambaran Singkat SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan	59
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan	59
2. Profil Madrasah	60
3. Visi dan Misi SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan	60
4. Keadaan Sarana dan Prasarana	61
B. Deskripsi Data Penelitian	63
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Temuan Penelitian	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Indikator Peran Kepala Madrasah di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan	6
2. Indikator Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Guru dan Tenaga Kependidikan Non-Guru	8
3. Kualifikasi Akademik Pendidik	13
4. Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan	14
5. Sarana dan Prasarana di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.....	62
6. Tenaga Kependidikan Guru dan Non-Guru	62



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan bagian penting dan mutlak kegunaannya dalam bentuk tulisan atau kerangka, maka penulis merasa perlu menjelaskan kata-kata yang terdapat didalam skripsi ini yang berjudul **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”**

Untuk mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini maka yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Peran

Peran adalah “ perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat”.¹ Jadi yang dimaksud dengan peran dalam skripsi ini adalah bahwa kepala madrasah mempunyai peran dan tugas untuk menjadikan madrasah yang pimpinannya lebih berkualitas, lebih berkembang dan tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan.

2. Kepala Sekolah

Menurut Daruyanto bahwa “kepala Sekolah adalah personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah.”² Sedangkan menurut pemerhati masalah pendidikan, Engkos Mulyasa “Kepala Madrasah

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Jakarta, 2001, h.69.

²Daruyanto, H.M, *Administrasi Pendidikan*, (Rineka Cipta, Cetakan ke2, 2001), h. 80.

merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.³

Jadi yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah personil madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah dan berperan sebagai menjadikan madrasah yang di pimpinnya lebih baik lagi dan lebih berkualitas.

3. Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia dapat dikategorikan dalam dua aspek yaitu, aspek kualitas. Kualitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.⁴

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Remaja Rosda Karya, Cetakan ke 4, Bandung, 2004, h.24.

⁴Mulyasa, H, E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 19

1. Keinginan penulis mengetahui dan memahami peran kepala madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.
2. Peran Kepala Madrasah dalam Sumber Daya Manusia merupakan proses di mana pemimpin mempengaruhi dan bekerja sama dengan melalui orang lain dalam organisasi pendidikan/Madrasah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan sebelumnya.

C. Latar Belakang Masalah

Kepala madrasah merupakan bagian dari motor penggerak dalam kehidupan sekolah, untuk mencapai tujuan yang telah menjadi visinya tersebut ada tugas penting 1) kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral; 2) kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi (para tenaga pendidik) demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.⁵ Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang diharapkan tujuan pendidikan nasional merupakan tugas dan tanggung jawab sekolah atau madrasah terutama dalam menciptakan peserta didik yang unggul dalam aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral dan profesional dalam bidangnya masing-masing serta memiliki daya saing yang tinggi.

Di Indonesia sekolah atau madrasah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

⁵ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) h. 81.

yang dipertegas dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 bahwa:

pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁶

Sarana yang tepat untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas seperti yang diharapkan tujuan pendidikan nasional adalah melalui pendidikan di sekolah atau madrasah. Sekolah atau madrasah tersebut dapat menciptakan peserta didik yang berkualitas jika pendidikan di madrasah tersebut memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan kualitas yang tinggi baik dari segi proses maupun hasilnya. Wahjosumijono menjelaskan, manajemen kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dalam empat aspek pokok yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan/evaluasi.⁷ Kemudian menurut Martin terdapat enam sumber-sumber kepemimpinan, yaitu kekuatan referensi, kekuatan keahlian, kekuatan legitimasi, kekuatan informasi, kekuatan penghargaan, kekuatan memaksa.⁸

Proses dan hasil dari pendidikan akan berkualitas jika madrasah atau sekolah tersebut memiliki sistem pendidikan yang bermutu. Mengelola dan mengembangkan madrasah menjadi maju dan bermutu terletak pada mutu warga madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan

⁶ Undang-Undang Tentang SISDIKNAS, (Jakarta: Sinar Grafika, 1991), h. 4.

⁷ Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 179.

⁸ Gary A. Yukl dalam Kathryn M. Bartol & David C. Martin, *Managemet*, h. 482.

menselaraskan sumber daya yang tersedia. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu factor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.⁹ Kepala madrasah merupakan unsur vital dalam organisasi lembaga pendidikan mungkin tidak akan pernah kita jumpai lembaga pendidikan yang baik dengan seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang buruk, atau sebaliknya. Kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya menyangkut persoalan-persoalan ketatausahaan madrasah saja, tetapi lebih dari itu. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan aktivitas kompleks yang memadukan sumber-sumber persoalan yang ada di madrasah, baik yang mengenai materi, personel, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, kurikulum dan sebagainya, yang kesemuanya itu perlu diatur dan didata sedemikian rupa sehingga dapat tercipta suasana madrasah yang efektif dan kondusif. Menurut Wahjismiji, Esensi¹⁰ kepala sekolah adalah kepemimpinan pengajaran. Seorang kepala sekolah adalah benar-benar seorang pemimpin, seorang motivator dan innovator. Oleh sebab itu kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sebuah sekolah. Berdasarkan hasil penelitian saat mengadakan observasi tentang peran madrasah dan kinerja guru, penulis mendapatkan hasil observasi dan wawancara sebagai berikut:

⁹Mulyasa, *kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implikasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 182

¹⁰ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013). h. 4.

Table 1

Indikator Peran Kepala Madrasah di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

No	Peran Kepala Madrasah	Terlaksana	Belum Terlaksana
1	Memotivasi semangat kerja	✓	
2	Pembinaan disiplin	✓	
3	Memberi penghargaan		✓
4	Memberi konsultasi	✓	
5	Melakukan kunjungan kelas		✓
6	Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan. ¹¹	✓	

(Sumber hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah dan Guru)

Dengan demikian dari table diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan dari 6 indikator 4 sudah terlaksana dan 2 indikator belum terlaksana. Dan sesuai dengan observasi awal peneliti disekolah tersebut jika peran kepala madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan memang dari 6 indikator yang sudah terlaksana dengan baik ada 2 indikator belum terlaksana seperti: memberipenghargaan dan melakukan kunjungan kelas. Adapun keberadaan sumber daya manusia (SDM), SDM merupakan bagian internal dalam kehidupan suatu madrasah. Karena masing-masing SDM mempunyai peranan yang

¹¹ Mulyasa, H. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 19

strategis. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap persoalan yang ada menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di suatu madrasah. Konsekuensinya setiap kepala madrasah harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian.¹²

Secara mikro, didalam suatu organisasi atau institusi, bentuk dari sumber daya manusia ini adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Dalam lingkup institusi pendidikan atau madrasah yang dimaksud sumber daya manusia adalah guru dan tenaga personalia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi peningkatan kemajuan organisasi/institusi tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi/institusi itu tidak dapat maju dan berkembang.¹³ Banyak masalah yang tidak terpisahkan dari kehidupan madrasah sebagai suatu organisasi. Masalah-masalah itu mencakup beberapa aspek, seperti mendefinisikan tujuan, menentukan kebijakan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, memenuhi fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan yang terpisah-pisah. Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang-orang dengan latar belakang kemampuan yang berbeda-beda, seperti para guru yang profesional, kelompok orang-orang yang tidak terlibat dalam tugas mengajar, seperti, pustakawan, laboran dan sebagainya.¹⁴ Madrasah sebagai sebuah organisasi melibatkan begitu banyak individu yang memiliki kecenderungan yang berbeda satu sama lain. Baik dari latar belakang sosial,

¹² Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumberdaya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), h. 12

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 5.

¹⁴ Ahmad Fatah Yasin, *op.cit*, h. 12

pendidikan bahkan sebagai individu itu saling bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama dari organisasi yang menaunginya. Baik buruknya organisasi sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam mengembangkan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut.¹⁵ Aspek SDM dalam lembaga pendidikan islam pendidikan islam (madrasah) adalah dimensi penting untuk yang diperku dikelola, karena mereka adalah pelaku dan penggerak penting yang perlu dikelola, mereka pelaku dan penggerak semua unsure kegiatan di madrasah. SDM di lembaga pendidikan madrasah meliputi tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan non guru yang meliputi pegawai administrasi (tatausaha), laboran , pustakawan, teknis, dan pembantu pelaksana (tenaga kebersihan).¹⁶

Maka pada akhirnya orang yang paling menentukan keberhasilan suatu sekolah adalah kepala madrasah. Dibutuhkan konsentrasi kepemimpinan dalam arti kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memelihara para anggotanya, berinisiatif dan berkeaktivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga terjadi hubungan proses administratif dan akan saling mengaitkan proses administrasi yang pada akhirnya akan tercipta keserasian antara tujuan organisasi dan

¹⁵Soekidjo Notoatmodj, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998). h. 15

¹⁶*Ibid*, h. 44.

usaha-usaha individu dalam kinerjanya sekaligus meningkatkan kualitas diri. SDM yang ada, SDM yang dimaksud adalah guru dan tenaga personalia lainnya.¹⁷

Berkaitan dengan upaya pengembangan lembaga pendidikan islam seperti madrasah, agar mampu hidup dan berkembang, serta dapat bersaing dengan lembaga pendidikan sekolah (non-madrasah), mastuhu telah menawarkan beberapa alternative sebagaimana yang dikutip oleh ahmad fatah yasin dalam bukunya berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Islam”, yakni suatu lembaga pendidikan, termasuk madrasah akan eksis dan diminati oleh masyarakat apabila lembaga pendidikan tersebut mampu merespon kebutuhan pembangunan nasional, dan relevan dengan pandangan hidup bangsa serta ajaran agama masyarakat; system pendidikan yang dikembangkan mampu menumbuhkan kemampuan peserta didik sesuai dengan kecenderungannya sehingga dapat bekerja untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya tersebut; memberikan pedoman moral sesuai dengan keyakinan dan tantangan zamannya, sehingga peserta didik mampu hidup hormat dan disegani dalam tata pergaulan hidup bersama ditengah-tengah masyarakat; mampu mengembangkan keterampilan dan budi pekerti luhur peserta didik agar dapat hidup dimasyarakat yang bias mendatangkan manfaat, rasa aman, dan kepercayaan serta dapat memberikan harapan-harapan baru bagi masyarakatnya.

Untuk dapat membangun system penyelenggaraan pendidikan islam (madrasah) , maka kunci utamanya adalah madrasah harus memiliki SDM yang handal (berkualitas) agar bisa memiliki SDM yang handal, maka madrasah harus

¹⁷*Ibid*; h. 15

melakukan berbagai upaya dan strategi dalam mengelola dan mengembangkan SDM yang tersedia tersebut semaksimal mungkin.¹⁸ SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi mensukseskan tujuan pembangunan nasional Indonesia.

SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan dari tahun ke tahun mengalami kemajuan. Hal ini dibuktikan peserta didik baru setiap tahunnya. Kepercayaan masyarakat yang meningkat terhadap madrasah tersebut merupakan salah satu hasil dari peranan kepala madrasah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan yang berupaya melaksanakan pelayanan dengan maksimal, menjalin hubungan yang erat dengan masyarakat, mengenalkan dan mempercayakan madrasah kepada masyarakat.

Dengan kata lain kepala madrasah harus mampu menempatkan diri sebagai rekan kerja bagi para guru dengan cara menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta memberi aman dan nyaman sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para guru merasa dibimbing, diperhatikan, diayomi oleh kepala madrasah.

Sebagaimana dalam QS. Ali-Imran ayat 159

رَّهْمَهُمْ وَأَسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَا نَفْضُ وَالْقَلْبِ غَلِيظٌ فَظًّا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا

﴿الْمُتَوَكِّلِينَ تُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرِ فِي وَشَاوِ

¹⁸ Ibid, h. 16

*artinya : maka disebabkan rahmat dari allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhi diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun baginya kamu telah membulatkan tekad. Maka bertawakalah kepada allah sesungguhnya allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-nya.*¹⁹

berdasarkan ayat diatas terjelaskan bahwa allah SWT memberikan solusi dalam memberi pembinaan, bimbingan, pendekatan dan lain-lain kepada pihak tertentu dalam hal ini kepala madrasah dalam memberikan pembinaan dan pendekatan kepada guru disatu sisi agar diperlakukan dengan lemah lembut penuh dengan kesantunan dan kreatifan serta kebijaksanaan sehingga para guru akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan disisi lain agar memberikan peringatan dan teguran kepada guru, apabila dalam pelaksanaan tugasnya kurang disiplin. Untuk dapat membangun sistem penyelenggaraan pendidikan islam (madrasah), maka kunci utamanya adalah madrasah harus memiliki SDM yang handal (berkualitas). Agar bisa memiliki SDM yang handal, maka madrasah harus melakukan berbagai upaya dan strategi dalam mengelola dan mengembangkan SDM yang tersedia tersebut semaksimal mungkin.²⁰

Terdapat table yang menggambarkan Deskripsi tentang kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.

¹⁹ Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahan (Qs Ali Imran 159), Jakarta: PT Syamil Cipta Media, 2006, h.87

²⁰ Ibid, h. 15

1. Guru

Hingga saat ini SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan memiliki 13 guru. Dengan perincian 7 orang guru laki-laki dan 6 guru perempuan. Yang berstatus PNS sebanyak 1 orang guru dan masih berstatus honorer sebanyak 12 orang. Berdasarkan dokumen data guru diketahui lainnya tingkat pendidikannya masih SMA ada 3 guru, sedangkan lainnya tingkat pendidikannya S1 dan S2. Guru yang mengajar tidak sesuai dengan pendidikannya sebanyak 8 orang. Akan tetapi pihak sekolah selalu berupaya meningkatkan pada seminar maupun penataran. Gambaran keberadaan guru dengan berbagai hasil distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

Table 3
Kualifikasi akademik pendidik

No	Pendidikan terakhir	Status kepegawaian				jumlah
		PNS		Honorer		
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SMA	-	-	2	1	3
2	D2	-	-	-	-	-
3	D3	-	-	-	-	-
4	S1	1	-	4	5	10
5	S2	-	-	-	-	-
	Jumlah	-	-	7	6	13

2. Tenaga kependidikan

Deskripsi tenaga administrator berdasarkan pendidikan dan status kepegawaiannya adalah sebagai berikut:

Table 4
Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan

No	Pendidikan terakhir	Status kepegawaian				Jumlah
		PNS		Honorer		
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SD/MI	-	-	-	-	-
2	SLTP/MTS	-	-	-	-	-
3	SMU/SMK/MA	-	-	-	1	2
4	D1	-	-	-	-	-
5	D2	-	-	-	-	-
6	D3	-	-	-	-	-
7	S1	-	-	1	-	-
8	S2	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	
	Jumlah			2		2

Dalam dunia pendidikan, pengertian kualitas mengarah pada masukan, proses, keluarnya dan hasilnya. Kualitas masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, keadaannya baik atau tidaknya dapat ditentukan dari kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha. Dari penjelasan data diatas SMP IT Al-Kholis

Lampung Selatan belum cukup memenuhi standar kualifikasi akademik, namun masih ada yang belum memenuhi standar maka sangat diperlukan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan keahlian dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis membuat fokus penelitian pada bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.

E. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian diatas maka penulis membuat sub fokus penelitian sebagai berikut:

1. Memotivasi semangat kerja
2. Pembinaan disiplin
3. Memberi penghargaan
4. Memberi konsultasi
5. Melakukan kunjungan kelas
6. Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah, sebagai berikut :

“bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan”?

G. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.

H. Signifikan Penelitian

1. Sebagai bahan acuan untuk memahami peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.
2. Secara teori hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan pengetahuan tentang pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia .
3. Sebagai panduan dan pedoman keilmuan untuk memahami pengetahuan tentang meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini merupakan yang bersifat kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati “penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang nyata sesuai dengan keadaan tempat yang diteliti. penelitian kualitatif adalah penelitian yang sebenarnya terjadi pada saat penelitian. Jadi penelitian

kualitatif adalah penelitian yang data nya dihasilkan oleh keadaan yang benar-benar fakta sesuai dengan yang ada di lapangan.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data itu diperoleh.²¹ Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan dokumen-dokumen. Sumber data merupakan sesuatu yang sangat penting karena dapat membantu lahirnya kualitas penelitian.

Adapun sumber data terdiri atas dua macam, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang bersumber dari informasi yang mengetahui secara jelas dan rinci mengenai masalah yang sedang diteliti. Informasi adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi dalam penelitian.²² Dalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan tenaga pendidik di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu berupa data yang diperoleh selama melaksanakan studi kepustakaan. Berupa literature maupun data tertulis atau dokumen-dokumen yang berkenan dengan penelitian disekolah.

4. ²¹ Ley J. Moleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2013), h

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta 2013), h 309

Sumber data pihak yang berkualitas berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

Dari pembahasan teori tersebut, maka penulis dapat menentukan sumber data penelitian ini yaitu:

- a. Kepala sekolah
- b. Guru
- c. Tenaga kependidikan non guru

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data.²³ Untuk mendapatkan sebuah data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti perlu menggunakan beberapa metode pengembalian data, yaitu:

a. Observasi

Menurut suharsimi arikunto, observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara.²⁴ Obsevasi dilakukan dengan mendatangi langsung tempat penelitian dan gunakan panca indera yang kita miliki untuk meneliti disana. Kita akan lihat keadaan disana apakah sesuai dengan masalah yang kita teliti .

²³ *Ibid*, h. 308

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h 156-157

Metode obsevasi ada tiga macam diantaranya:

- 1) Observasi partisipan, yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian.
- 2) Observasi tak berstruktur, yaitu observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan di observasi.²⁵

Peneliti yang digunakan oleh penulis adalah observasi yaitu mengamati secara langsung pelaksanaan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan. Observasi yang peneliti gunakan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan peran kepala madrasah , guru dan tenaga kependidikan non guru.

b. Wawancara (*Interview*)

Salah satu pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden, dan kegiatan dilakukan secara lisan. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari wawancara. Wawancara digunakan peneliti untuk menilai keadaan seorang misalnya untuk

²⁵ Sugiyono, *Medode Penelitian Kualitatif KUntitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2014), h 310

mencari data tentang variable latar belakang sisiwa, orang tua, pendidikan, sikap terhadap sesuatu.²⁶

Wawancara dapat dibagi tiga macam, yaitu :

1) Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur, adalah wawancara yang menggunakan instrument sebagai pedoman untuk wawancara.

2) Wawancara semiterstruktur

Wawancara semiterstruktur adalah wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas dari wawancara terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menentukan permasalahan secara lebih terbuka.

3) Wawancara tak berstruktur

Wawancara tak berstruktur, adalah wawancara yang tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis.²⁷

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semistruktur yaitu suatu pelaksanaan menemukan permasalahan secara lebih terbuka. Tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditentukan. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan Tanya jawab sepihak dengan sumber data, hal ini dikerjakan dengan

²⁶Joko Subagyo, *Metodelogi Penelitian dalam Teori Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 63

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Alfabeta 2014), h 310.

sisitematik dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dengan menggunakan metode ini dapat dikumpulkan data representatif dari seluruh pihak yang terkait mengenai peran kepala madrasah meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.

Adapun beberapa informan dan data wawancara yang dibutuhkan dari informasi adalah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah

Peneliti melakukan wawancara mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di madrasah serta kendala yang dihadapi di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.

2. Guru

Peneliti melakukan wawancara mengenai program pengembangan sumber daya manusia yang pernah didapat di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan beserta hambatan dan solusinya.

3. Tenaga Kependidikan non-guru

Peneliti melakukan wawancara mengenai program pengembangan sumber daya manusia yang pernah didapat di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan beserta hambatan dan solusinya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.²⁸

Metode dokumentasi adalah mencari data dan mengenai hal-hal tau variable yang berupa catatan buku, surat, transkrip, agenda dan sebagainya . data-data yang diambil peneliti pada penelitian ini dengan menggunakan metode dokumentasi adalah tentang: a. Data madrasah, diantaranya profil madrasah, visi, misi madrasah dan moto madrasah, b. Struktur organisasi, c. Program kerja madrasah dan d, Keadaan guru dan karyawan.

4. Uji Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data yang meliputi tingkat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), dan kepastian (*confrmability*).

Data penelitian ini, penulis melakukan kegiatan sebagai berikut:

a. Meningkatkan Ketekuanan

Meningkatkan ketekuanan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Pengujian keabsahan data dengan meningkatkan ketekuanan adalah dengan cara membaca berbagai

²⁸*Ibid*, h. 155.

referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. dengan membaca referensi tersebut maka wawasan peneliti akan semakin luas, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan itu benar atau tidak.²⁹

b. Triangulasi

Penelitian harus menghadapi uji keabsahan data atau yang sering disebut dengan triangulasi. Terkadang penelitian kualitatif masih diragukan kebenarannya, karena beberapa hal: subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif dan alat penelitian yang diandalkan adalah wawancara dan dokumentasi masih mengandung banyak kekurangan.³⁰ Triangulasi dilakukan dengan cara triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda, dalam hal ini sumber datanya adalah kepala sekolah, guru, dan guru TU sekolah.³¹

5. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta 2015), h 319-320.

³⁰ Burhan Bungin, *Op.Cit*, h. 261.

³¹ Sugiyono, *Op,Cit*, h.373.

dokumentasi.³² Deskripsi data ini dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan data, sehingga gambaran nyata terhadap responden.³³ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data proses penyusunan data ke dalam kategori yang dirumuskan agar mempermudah peneliti untuk menelaah seluruh data yang ada. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu, observasi, wawancara dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian seperti dokumen pribadi, dokumen resmi, dan sebagainya. Dalam analisis data penulis data penulis menggunakan analisis deskriptif. Proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan analisis data yang menggolongkan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik kesimpulan (verifikasi). Data yang diperoleh dari lapangan selanjutnya dipilih, dalam arti terpilih menentukan derajat relevansinya dengan maksud penelitian. Selanjutnya data diatas dasar tema-tema, memadukan data tambahan. Kemudian, peneliti melakukan abstraksi data kasar tersebut menjadi uraian yang

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2014), h. 335.

³³ Sukardi, *Metode Penelitian Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara 2012) h. 82.

singkat.³⁴ Reduksi data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam menyimpulkan suatu data dan membantu peneliti dalam mencari data jika diperlukan kembali.

b. Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data yaitu mengumpulkan informasi secara sistematis yang kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan data pengambilan tindakan. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya.

c. Verifikasi data

Dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang failed dan

³⁴ Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rajawali 2015), h. 297.

konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang kredibel.³⁵

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah upaya mengkonstruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenal masalah yang diteliti. setelah data hasil penelitian terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif yang dapat diartikan “metode kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam penarikan kesimpulan dilakukan dengan berfikir induktif, yaitu kesimpulan yang ditarik atas data empiris setelah sebelumnya dilakukan verifikasi data.³⁶

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018). h. 252.

³⁶ Nana Sudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset 1999), h. 86.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kata kepala madrasah terdiri dari dua kata kunci yaitu kepala madrasah. Kata kepala madrasah dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran.¹ Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah pemimpin dari sebuah lembaga pendidikan dimana tempat menerima dan member pelajaran.

Kepala madrasah sebagai penentu kebijakan dimadrasah harus mampu memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin madrasah dengan bijak, serta mengarah pada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di madrasahnyanya, yang nantinya akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyikapkan masa depan yang cerah bagi tunas-tunas bangsa.

Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai wawasan, keahlian managerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala madrasah. Dengan kemampuan yang dimiliki

¹ Wahyusumijo, Kepemimpinan Kepala Madrasah Sekolah “Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83

seperti itu, kepala madrasah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di madrasah nya dengan baik dan efektif menuju kearah cita-cita madrasah.²

2. Syarat-syarat Kepala Madrasah

Telah kita maklumi bahwa tugas dan tanggung jawab kepala madrasah itu sedemikian banyak. Maka tidak sembarang orang patut menjadi kepala madrasah. Untuk dapat menjadi kepala madrasah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Disamping syarat yang berupa ijazah (yang merupakan syarat-syarat formal) juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik perlu diperhatikan.

Pengalaman kerja merupakan syarat yang tidak dapat diabaikan bagaimana bias memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya. Mengenai persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk pengangkatan kepala madrasah belum ada keseragaman diantara berbagai jenis sekolah. Disamping ijazah dan pengalaman kerja, ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya.³

Sebagai seorang kepala madrasah juga harus memiliki persyaratan untuk menciptakan madrasah yang efektif, syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik
- b. Berpegang pada tujuan yang dicapai

² Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Madrasah Efektif*, (Yogyakarta: AR_RUZ MEDIA, 2008), h. 6-7.

³ H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 91.92.

- c. Bersemangat
- d. Cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan
- e. Jujur
- f. Cerdas
- g. Cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha mencapainya.⁴

Sifat sifat yang dimiliki oleh kepala madrasah tersebut, menunjukan bahwa seorang kepala madrasah hendaknya memiliki ilmu pengetahuan dan kecakapan seperti yang diuraikan di atas, sukar bagi kepala madrasah untuk dapat menjalankan peranan kepemimpinan yang baik dan dibutuhkan bagi kemajuan madrasahny.

3. Tugas Kepala Madrasah

Secara garis besar kepala madrasah sekaligus manager pada suatu institusi pendidikan. Ia sebagai salah satu kunci jaminan berhasil atau tidaknya institusi tersebut mencapai tujuan yang direncanakan.⁵ Tugas kepala madrasah selaku pemimpin adalah membantu para guru mengembangkan kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup madrasah yang sehat yang mendorong para guru, pegawai tata usaha, dan orang tua murid mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif dan efisien maka dengan

⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 29.

⁵ Mulyono *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 149.

sendirinya kualitas pendidikan akan meningkat. Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah semakin luas dan semakin banyak bidangnya. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalanya madrasah secara teknik dan akademik saja, tapi juga urusan-urusan yang lain. Selain itu, kepala madrasah juga bertanggung jawab atas masalah-masalah baru yang timbul pada zaman sekarang ini.

4. Peran Kepala Madrasah

Sekolah dalam menggapai visi misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator dan supervisor. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala madrasah juga harus berperan sebagai inovator dan motivator di sekolahannya.⁶

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator

Dalam melakukan fungsinya educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas

⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: ROSDA,2003), h. 97-98.

normal.⁷ Menurut pendapat Mulyasa mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus berusaha menanamkan memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, fisik, dan artistik, penjelasannya sebagai berikut.⁸

Pembinaan mental: yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara profesional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat member kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik.

Pembinaan moral: yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan. Sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah, mosalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.

⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: ROSDA, 2003), h. 98-99.

⁸ *Ibid*

Pembinaan fisik: yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka. Kepala sekolah profesional harus mampu memberi dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai olah raga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah. Pembinaan artistik: yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang bias dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah dibantu oleh para pembantunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karyawisata, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Lebih dari itu, pembinaan artistic harus terkait atau merupakan pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan. Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini factor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman sesama menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaan, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar anak didik dapat dideskripsikan sebagai berikut.⁹

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik agar giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan.¹⁰

Keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penelitian kinerja kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan member contoh mengajar.

⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: ROSDA, 2003), h. 100.

¹⁰ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandug: ROSDA, 2003), h. 100.

b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan proses merencanakan mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan. Dalam rangka melakukan peran fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh program madrasah.¹¹

Sebagai manajer, kepala madrasah harus mau dan mampu bertanggung untuk mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Kepala madrasah mampu menghadapi berbagai persoalan di madrasah, harus senantiasa berusaha menjadi juru pengarah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan stakeholders madrasah. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Kepala madrasah juga harus mampu melibatkan seluruh tenaga kependidikan, dalam setiap kegiatan sekolah bias berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban dan asas

¹¹ *Ibid*, h. 103.

integritas. Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya madrasah secara optimal.

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah secara spesifik kepala madrasah secara spesifik kepala madrasah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah. Untuk itu kepala madrasah harus bias menjabarkan dalam tugas-tugas operasional.¹²

Dalam melaksanakan tugas-tugas di atas, kepala madrasah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas madrasah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan baik pendekatan baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional. Dalam hal ini kepala

¹² *Ibid*, h. 107.

madrasah harus bias bersikap situasional. Dalam hal ini kepala madrasah harus bias bersikap situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian kepala madrasah harus mengutamakan tugas, agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.¹³

Fungsi administrator pendidikan di dalam sebuah lembaga atau madrasah sangat kompleks sekali karena selain kepala madrasah harus merencanakan tindakan apa yang akan dilakukan dalam lembaga yang ia pimpin, setelah itu ia juga harus dapat mengorganisasikan siapa-siapa saja yang digunakan menjalankan tugas-tugas tersebut dengan baik dan sesuai dengan keahlian dan kemampuan dari masing-masing anggota organisasinya.

Pada tahap selanjutnya mereka juga bertugas untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat bersama dengan para anggotanya. Dan pada tahap terakhir dari seluruh kegiatan tersebut mereka juga harus mengevaluasi dan memberikan penilaian terhadap seluruh kegiatan yang telah mereka lakukan tersebut (*controlling* dan *evaluating*). Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasahnyanya. Oleh karena itu, hendaknya dia mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi administrasi seperti pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Dan kepala madrasah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi

¹³ *Ibid*, h. 109

sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Di samping itu, juga mencakup kegiatan penataan struktur organisasi, kondisi kegiatan sekolah dan mengatur kepegawaian di sekolah.

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisor pendidikan adalah seorang pemimpin yang melakukan suatu usaha untuk memantu para guru dalam meningkatkan pertumbuhan pribadi dan jabatannya dan juga para staf madrasah lainnya agar anak didik dapat belajar secara lebih baik dalam situasi proses mengajar secara lebih efektif dan efisien. Hal tersebut sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervise dilakukan oleh kepala masyarakat, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja kependidikan.

Pengawasan dan pengendalian itu merupakan control agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawas dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga pendidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁴ Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervise klinis, yang

¹⁴ *Ibid*, h. 111

bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran efektif. salah satu supervise akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
2. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
3. Instrument dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
4. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan dengan interpretasi guru.
5. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dimana supervisor lebih banyak mendengar serta menjawab pertanyaan guru dari pada member saran dan pertanyaan.
6. Supervise klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yakni pertemuan awal, pengamatan dan umpan balik.
7. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil binaan.
8. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan memecahkan masalah.

Tugas kepala madrasah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervise pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervise kelas, pengembangan program supervise perpustakaan, laboratorium dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervise pendidikan diwujudkan dalam pelaksanaan program supervise ekstra kurikuler. Sedangkan kemampuan mendapatkan hasil supervise pendidikan diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervise untuk mengembangkan sekolah. Prinsip-prinsip yang diperhatikan oleh supervisor:

1. Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis.
 2. Dilaksanakan secara demokratis.
 3. Berpusat kepada tenaga kependidikan (guru).
 4. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
 5. Merupakan bantuan profesional.¹⁵
- e. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin/Leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah, mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.¹⁶

Kemampuan kepala madrasah tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹⁵ *Ibid*, h. 113

¹⁶ *Ibid*, h. 115

1. Kepribadian kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.
2. Pengetahuan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikan, akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.
3. Pemahaman terhadap visi misi madrasah akan tercermin dari kemampuannya untuk kemampuannya untuk mengembangkan visi madrasah, mengembangkan misi madrasah, melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi dalam tindakan.
4. Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah, mengambil keputusan untuk pentingnya internal madrasah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal madrasah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal madrasah.
5. Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuan untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di madrasah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan madrasah.

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Peran kepala madrasah sebagai inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, member teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif dan terkini.

Konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel, merupakan cerminan-cerminan jika seorang kepala madrasah tersebut memiliki peranan sebagai inovator. Peran kepala madrasah sebagai inovator adalah sebagai berikut:

1. Memiliki gagasan baru untuk inovasi kemajuan dan perkembangan madrasah. Maupun yang relevan untuk kebutuhan lembaga.
2. Kemampuan mengimplementasikan ide yang baru tersebut dengan baik. Ide atau gagasan tersebut berdampak positif ke arah kemajuan.
3. Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif (pengaturan tata ruang kantor, kelas perpustakaan, halaman, interior, mushola atau masjid) untuk bertugas dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik mendorong ke arah semangat kerja yang baik terutama dan tenaga pendidik.

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui:

1. Pengaturan lingkungan fisik
2. Pengaturan suasana kerja, disiplin
3. Dorongan, penghargaan secara efektif
4. Penghargaan, dan
5. Penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sumber belajar.

Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala madrasah. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor, baik factor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai factor tersebut, motivasi merupakan factor lain ke arah keefektifan kerja, bahkan motivasi yang sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakter khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya agar memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasinya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga

kependidikan, kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan factor-faktor lain yang berpengaruh.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar memiliki keinginan dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:¹⁷

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila keinginan yang melakukan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan sehingga mereka mengetahui tujuannya bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuannya bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usaha memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukan bahwa kepala sekolah memperhatikannya, mengatur pengalaman sedemikian rupa setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

¹⁷ *Ibid*, h. 121-122

B. Kajian Tentang Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia dapat dikategorikan dalam dua aspek yaitu, aspek kualitas. Kualitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menjadi kurang penting kontribusinya apabila tidak ditunjang dengan kualitas yang baik, bahkan akan menjadi beban dalam pembangunan dan perkembangan suatu organisasi. Kualitas yang menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yaitu menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun non-fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama.¹⁸ Sumber daya manusia adalah salah satu unsure masukan yang bersama dengan unsure lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan proses manajemen menjadi keluaran berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta 1998), h. 2

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan suatu organisasi atau lembaga memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*). Berbicara masalah sumber daya manusia yang kurang penting kontribusinya dalam perkembangan organisasi dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kualitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban perkembangan suatu organisasi. Pembahasan tentang kualitas sumber daya manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia utama bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmojo, kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lainnya.¹⁹ Sedangkan menurut Dawam Raharjo dalam bukunya daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Dan lebih lanjut mengenai aspek biologi, arti penting unsur fisik menjadi menonjol kembali. Dikemukakan, antara lain, bahwa masukan gizi atau nutrisi yang berasal dari makanan, ikut menentukan kecerdasan, disamping keterampilan fisiknya.²⁰ Beberapa pendapat mengatakan

¹⁹ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 2

²⁰ Dawam Raharjo, *Intelektual, Intelegria dan Prilaku Politik Bangsa*, (Bandung: Mizan, 1999) h. 35

bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui aspek fisik dengan peningkatan kesehatan maupun non fisik dengan pelatihan dan pendidikan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan baik bagi karyawan baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan) maupun karyawan lama (guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang).²¹

Dengan demikian kita semua mengetahui bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan dalam organisasi/perusahaan sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru, sangat mendorong pimpinan untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program latihan dan pengembangan yang kontinyu dan semantap mungkin.²²

Melaksanakan pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar. Pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan akan ditekan, peralatan akan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat lebih

²¹ Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1996), h.88

²² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFF, 1985), h. 5

diperkecil. Ini semua merupakan keuntungan perusahaan/organisasi yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan.

Secara teoritis istilah pelatihan (*training*) berbeda dengan pengertian pengembangan (*development*). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis.²³

Menurut para ahli pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menurut S.P Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.
- b. Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya “Pengembangan Sumber Daya Manusia” mengstksn bahwa suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang.²⁴

²³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.68

²⁴ Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 5

Dari uraian pengaertaan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan demi meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

4. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut.²⁵

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dahulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian

²⁵ *Ibid*, h. 27-28

maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

5. Sumber Daya Manusia di Madrasah

Aspek SDM dalam lembaga pendidikan islam pendidikan islam (madrasah) adalah dimensi penting untuk yang diperku dikelola, karena mereka adalah pelaku dan penggerak penting yang perlu dikelola, mereka pelaku dan penggerak semua unsure kegiatan di madrasah. SDM di lembaga pendidikan madrasah meliputi tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan non guru yang meliputi pegawai administrasi (tatausaha), laboran , pustakawan, teknis, dan pembantu pelaksana (tenaga kebersihan).²⁶

a. Tenaga kependidikan berupa pendidik (guru)

Dimensi pendidik sebagai tenaga yang dipersiapkan untuk mendidik peserta didik secara resmi, maka dalam konteks system mendidik peserta didik secara resmi, maka dalam konteks system pendidikan nasional. Menurut UU Sisdiknas, seorang pendidik dianggap mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional manakala syarat, anantara lain: ²⁷

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar.

²⁶ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2011), h. 39

²⁷ *Ibid*, h. 44

2. Sehat jasmani dan rohani.
3. Memiliki kemampuan untuk mewujudkan tugas pendidikan nasional.
4. Memiliki kualifikasi akademik yakni singkat pendidikan minimal harus dipenuhi dengan bukti memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik, yaitu memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social.

Seorang pendidik dipersyaratkan untuk memiliki jasmani (fisik) yang sehat karena dimungkinkan dengan jasmani yang tidak sehat akan mengganggu pekerjaan dan berlangsung kegiatan pendidikan (belajar) peserta didik. Diperyaratkan pula seorang pendidik untuk memiliki ijazah/sertifikasi keahlian, seorang pendidik akan dipertanyakan dan bahkan diragukan oleh masyarakat akan status profesi pekerjaannya.

Disamping syarat fisik dan bukti administrative berupa ijazah/serifikat, seorang pendidik juga masih diwajibkan untuk memiliki kompetensi. Dan dalam konteks ini yang dimaksud dengan kompetensi adalah serangkaian tindakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang harus dipunyai seseorang sebagai persyaratan untuk dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

b. Tenaga Kependidikan Non-Guru

Pengertian tentang tenaga kependidikan non-guru dalam konteks ini adalah semua SDM atau ketenangan yang membantu terlaksananya kegiatan

belajar mengajar dimadrasah selain guru, seperti tenaga laboran, tenaga pustakawan, tenaga administrasi dan termasuk pula tenaga kebersihan yang ada dilembaga pendidikan islam. (madrasah). semua tenaga kependidikan non-guru ini seharusnya memiliki kemampuan professional sesuai dengan bidangnya masing-masing guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan di madrasah, tanpa dukungan dari mereka nampaknya proses belajar mengajar dimadrasah sulit untuk bias dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Keterkaitan antara keprofesionalan tenaga kependidikan dengan kualitas madrasah, profesionalisme guru, dan tenaga pendidik non-guru perlu ditingkatkan masalah pembinaan tenaga pendidik menempati kedudukan yang penting. Program manajemen pengelolaan atau pembinaan tenaga pendidikan meliputi peningkatan pendidikan tenaga pendidik dengan jalan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengikuti pelatihan dan seminar-seminar pendidikan, peningkatan kemampuan kerjanya, peningkatan dedikasi, moral, dan disiplin kerja. Dengan adanya peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan diharapkan upaya pengembangan guru-dan tenaga kependidikan diharapkan upaya pengembangan madrasah dapat dilaksanakan dengan baik. Karena dengan dukungan tenaga pendidik yang professional kualitas madrasah dapat meningkat. Oleh karena itu, di dalam manajemen SDM aspek tenaga guru dan tenaga kependidikan itu, kependidikan lainnya di lembaga pendidikan madrasah, sekolahnya dikelola dengan menggunakan perspektif manajemen

pengembangan SDM yang handal, mulai dari prose rekrutmen, melatih, pembinaan karir, dan orientasi pengembangan dalam pelaksanaan tugas mendidik di madrasah.

6. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia mutlak dilakukan, kemutlakan itu tergambar pada berbagai manfaat yang dapat dipetik dari semua hasil pengembangan. Baik bagi organisasi, bagi para karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Dan semua ini bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Manfaat bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat diperoleh melalui program pengembangan, antara lain.

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, meningkatkannya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan kerja yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inofatif.
- c. Terjadi proses pengambilan keputusan yang lebih dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan

kegiatan-kegiatan oprasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.

- d. Meningkatkan semangat kerja tenaga kerja dalm organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui pnerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya mempelancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan para anggota organisasi.

Disamping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan pengembangan daya manusia yang baik juga bermanfaat bagi para anggota organisasi. Beberapa manfaat yang diperoleh oleh anggota organisasi sebagai berikut:

- a. Membantu pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para anggota pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
- c. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

- d. Peningkatan kemampuan pegawai/karyawan untuk mengatasi stres frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja.
- f. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- g. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
- h. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.²⁸

Manfaat besar lainnya yang dapat diperoleh dari penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi. Hal demikian terjadi karena:

- a. Terjadi komunikasi yang efektif.
- b. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan
- c. Ketaatan semua pihak kepada berbagai pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif
- d. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai
- e. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.²⁹

²⁸ *Ibid*, h. 184-185

²⁹ *Ibid*, h. 185

C. Penelitian Relevan

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan atau berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian iis santika (2018), berjudul “Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengelolaan profesionalisme guru di MA Guppi banjit kabupaten way kanan”. Dengan persamaan penelitian bertujuan untuk mengetahui peran kepala madrasah. Sedangkan perbedaannya meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi tujuan penelitian. Diharapkan setelah adanya penelitian tersebut kualitas sumber daya manusia dapat terlaksana secara efektif dan efisien.
2. Penelitian irwan saputra (2018), berjudul “peran kepala madrasah sebagai supervisor di Mts Roudatul Huda Purwosari”. Persamaan penelitian antara irwan saputra dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang peran kepala madrasah dan menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, irwan saputra lebih peran kepala madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah sedangkan peneliti fokus pada peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru dan non-guru di SMP IT Al-Kholis.

BAB III

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

A. Gambaran Singkat SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan deskripsi data penelitian yang berkaitan dengan keadaan dilapangan, lokasi SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan. Dengan uraian ini nantinya diharapkan akan dapat gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas serta dapat mengetahui data yang diangkat. Penulis jelas mendapat data dengan sesuai yang diperlukan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilaporkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa terlebih bagi bangsa yang sedang membangun dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengolah azas pendidikan yang dikenal dengan istilah "*life long education*" (pendidikan seumur hidup), baik dengan formal maupun non formal atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu.

Mengingat selalu bertambahnya anak usia sekolah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula. Berdirinya SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan ini berlatar belakang dari kebutuhan masyarakat , sehingga timbulah inisiatif Bapak Kholisoh sebagai ketua yayasan yang mendirikan

SMP IT Al-Kholis, dimana awal berdirinya bersetatus swasta pada tahun 2013 dibuatlah bangunan yang sangat sederhana beralamat di jalan karya dusun pati, sidodadi, sidomulyo, sidodadi, kecamatan sidomulyo, kabupaten lampung selatan. Mulai proses pendidikan dan pengajaran pertama kali berjumlah 18 orang dibawah pimpinan Bapak Edi Sasono selaku kepala madrasah. Tercatat sebagai kepala atau pimpinan pada saat pertama sampai sekarang masih menjadi kepala madrasah. Tercatat sebagai kepala atau pimpinan pada Pada tahun 2013 s/d 2019 dipimpin oleh Edi Sasono, S.P.d

2. Profil Madrasah



Nama : SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan
 Alamat Lengkap : Jl. Karya Dusun Pati Desa Sidodadi Kecamatan Sidomulyo Lampung Selatan.
 Nomor Telepon : 082196226556
 Kepala Sekolah : Edi Sasono, S.Pd
 Luas Tanah : 1 Hektar

3. Visi dan Misi SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

a. Visi

Terbentuknya pribadi muslim yang taat kepada allah dan rasulnya, berwawasan keilmuan yang luas, serta kuat dalam fisik dan kepribadian.

b. Misi

- 1) Mewujudkan nilai-nilai ketaatan kepada Allah dan Rasulullah dalam setiap aktivitas.
- 2) Melakukan upaya maksimal bahwa segala aktivitas keilmuan harus berada dalam kerangka ketaatan kepada Allah dan Rasulullah.
- 3) Memberikan pendamping yang aktif, kreatif efektif dan menyenangkan kepada anak untuk mengembangkan wawasan keilmuan.
- 4) Membudayakan hidup sehat.

4. Keadaan Sarana dan Prasarana SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

Untuk menyelenggarakan pendidikan di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan maka sekolah telah membangun gedung sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan perkantoran serta sarana olahraga diatas lahan 1 Hektar yang dimilikinya tempat pendidikan. Prasarana yang dimiliki oleh SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan adalah :

Tabel 5
Sarana dan Prasarana di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

No	Jenis Ruang	Jumlah Ruangan	Kondisi		
			Baik	Rusak ringan	Rusak Berat
1.	Kepala Madrasah	1	✓		
2.	Guru	1	✓		
3.	Tata Usaha	1	✓		
4.	Perpustakaan	1	✓		
5.	Kamar Aarama	3	✓		
6.	UKS	1	✓		

7.	Kelas	6	✓		
8.	Belajar	3	✓		
9.	Kantin	1	✓		
10.	Wc Guru dan Murid	3	✓		

Sumber: Dokumentasi SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan 2018/2019

selain prasarana sebagaimana telah disebutkan pada table diatas, SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan ini juga memiliki sejumlah sarana penunjang pendidikan yaitu:

Tabel 6
Tenaga Kependidikan Guru dan Non-Guru

NO	Nama	Keterangan
1	Faruqi Hidayatullah, S.Pd.I	Kepala Sekolah
2	Edi Sasono, S.Pd.	Guru
3	Rina Melyani, S.Pd.I	Guru
4	Andri Rubianto, S.H.	Guru
5	Desmayanti, S.Pd.	Guru dan Walas
6	Anisa Febrianti, S.Pd.	Guru dan Walas
7	Mahardika P. S.Pd.I	Guru dan Walas
8	Retna Ayu Utari, S.Pd.	Guru dan Walas
9	Jatmoko	Guru
10	Miko Hidayat, S.Pd.	Guru

11	M. Novan Sophian	Guru dan Operator
12	Jamalia, S.Ag.	Guru
13	Dwi Feby Lestari	TU

Sumber : Data SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian diperoleh menggunakan instrument pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, guru, dan staf TU.

1. Karakter dan Konsep Peran Kepala Madrasah

a. Motivasi semangat kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis ajukan kepada kepala madrasah, di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan dinyatakan bahwa sudah berhasil sudah memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat memang sekolah sudah mengupayakan adanya pencapaian kepala madrasah dalam memotivasi semangat kerja.

b. Pembinaan Disiplin

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis ajukan kepada kepala madrasah sudah ditegakkan kedisiplinan tapi apabila ada yang

melanggar kita akan menegur secara kekeluargaan untuk member peringatan.

c. Memberikan Penghargaan

Berdasarkan hasil dari wawancara yang penulis ajukan kepada kepala madrasah bahwa dalam memberikan penghargaan masih kurang karena terbatasnya anggaran sekolah.

d. Memberi Konsultasi

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis ajukan bahwa kepala madrasah sudah sepenuhnya memberikan konsultasi bagi guru-guru dan member contoh dalam berprilaku yang baik.

e. Melakukan Kunjungan Kelas

Kepala madrasah sudah melakukan kunjungan kelas, walaupun Kepala Madrasah belum sepenuhnya rutin dalam melakukan kunjungan kelas.

f. Menunjukkan Sikap dan Prilaku Teladan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis ajukan bahwa kepala madrasah telah melakukan sikap dan prilaku teladan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka penulis simpulkan bahwa :

Peran Kepala Sekolah meliputi :

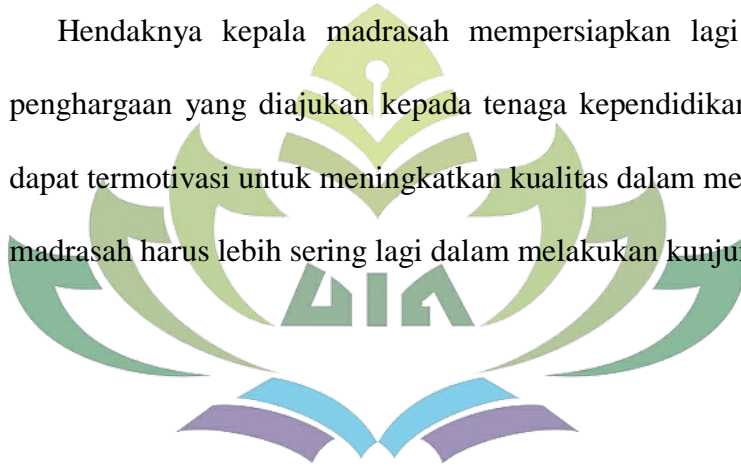
1. Memotivasi semangat kerja, kepala madrasah sudah sepenuhnya memberikan motivasi semangat kerja dengan baik.
2. Pembinaan disiplin, kepala madrasah sudah menegakkan kedisiplinan walaupun ditegur secara kekeluargaan.
3. Memberikan penghargaan, kepala madrasah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena terbatasnya anggaran sekolah.
4. Memberi konsultasi, kepala madrasah sudah memberikan konsultasi bagi guru-guru disekolah akan permasalahan yang dihadapinya.
5. Melakukan kunjungan kelas, kepala madrasah telah melakukan kunjungan kelas walaupun belum dilakukan secara maksimal.

6. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan, kepala madrasah sudah melakukan sikap yang baik siapak baik dan berperilaku dengan bertutur kata dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan penelitian penulis lakukan tentang, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, maka penulis merekomendasikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat, yaitu :

Hendaknya kepala madrasah mempersiapkan lagi untuk anggaran penghargaan yang diajukan kepada tenaga kependidikan guru, agar guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar dan kepala madrasah harus lebih sering lagi dalam melakukan kunjungan kelas.



BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

Penyajian data yang akan penulis bahas di bab IV ini adalah analisis hasil temuan yang penulis dapatkan setelah melakukan penelitian di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, dimana dalam memperoleh data penulis menggunakan metode wawancara sebagai metode pokok, serta observasi dan dokumentasi sebagai pendukung.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (penyajian data), dan *Conclusion drawing* (Verifikasi Data). Sebelum menganalisis data yang ada, data akan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian diambil kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta bagaimana Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan.

Dalam penulisan hasil penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, dimana data yang ditulis bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-

pertanyaan hasil dari pertanyaan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 26 april sampai 1 mei 2019.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis pertanyaan tersebut diajukan kepada kepala madrasah, tenaga pendidik, dan kependidikan. Adapun hasil wawancara dari setiap responden beserta analisisnya dijelaskan dalam deskripsi sebagai berikut :

Berikut beberapa indikator yang menunjukkan karakter dari konsep Peran

Kepala Madrasah antara lain :

- 
1. Memotivasi Semangat Kerja
 2. Pembinaan Disiplin
 3. Memberi Penghargaan
 4. Memberi Konsultasi
 5. Melakukan Kunjungan Kelas
 6. Menunjukkan Sikap dan Prilaku Teladan

1. Memotivasi Semangat Kerja

Dalam hal memberikan motivasi semangat kerja guru kepala madrasah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan motivasi kerja seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran makan bersama, memberikan saran yang membangun, dan suasana kerja yang nyaman. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah dan Guru SMP IT Al-Kholis sebagai berikut :

Pertanyaan : apakah bapak sebagai kepala madrasah selalu memberikan motivasi semangat kerja kepada para guru?

“ya saya sudah mengusahakan memotivasi guru agar dalam bekerja dan memberikan pujian untuk setiap para guru dalam keberhasilan kerja mengajar serta memberikan kerja yang nyaman dan menyenangkan.”¹

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara bapak Mahardika, S.Pd.I selaku guru bahasa arab sebagai berikut:

Apakah Bapak dalam bekerja selalu diberi motivasi semangat kerja oleh Kepala Sekolah?

“ya kita sejauh ini sering diberikan motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam bekerja selalu memberi dukungan dalam bekerja, suka diajak makan bersama dan memberikan nuansa kerja yang baik.”²

Terdapat dua sumber motivasi menurut moekijat, yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern semua menyangkut motivasi dari dalam yaitu motif dari seorang berperilaku atas dorongan diri sendiri, yang mempertimbangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam seorang individu dan kebutuhan serta keinginannya. Motivasi ekstern yaitu motivasi dan dorongan yang bersumber dari luar, yaitu: gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, serta masalah-masalah pekerjaan, seperti penghargaan, promosi dan tanggung jawab.”³

¹ Edi Sasono, Kepala Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 26 april 2019 pukul 09.00 WIB ruang kepala madrasah.

² Bapak Mahardika, guru Bahasa Arab, *Wawancara*, pada hari selasa tangga 26 april 2019 pukul 10.10 WIB diruang kantor guru

³ Moekijat, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Bandung: Pioneer Jaya, 2002) h. 9-10

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yaitu menunjukan bahwa kepala madrasah telah memberikan motivasi semangat kerja dengan baik, seperti memberi pujian setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran dengan makan bersama, memberikan suasana kerja yang menyenangkan, pengaturan lingkungan tempat kerja.

2. Pembinaan disiplin

Dalam hal pembina disiplin kepala madrasah menjelaskan bahwa segala tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya, terutama jika guru kurang disiplin diusahakan memberikan teguran secara kekeluargaan terlebih dahulu namun jika tidak ada perubahan juga akan diberikan peringatan berupa tulisan yang berisi peringatan 1, peringatan 2, dan jika masih melakukan pelanggaran juga maka akan diserahkan kepada pihak yayasan untuk mendapat pembinaan. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala madrasah dan Guru SMP IT Al-Kholis sebagai berikut :

Apakah bapak sebagai kepala madrasah melakukan pembinaan disiplin kepada guru yang kurang disiplin dalam pelaksanaan pembelajaran?

“iya pasti saya berikan peraturan tata tertib sekolah yang harus dipatuhi oleh semua warga sekolah dan kita akan berikan sanksi sesuai yang dilakukan, biasanya kita berikan teguran secara kekeluargaan namun jika

masih seperti itu kita beri peringatan 1 , peringatan 2, dan jika masih seperti itu juga kita serahkan kepada pihak yayasan untuk dibina.⁴

The liang gie (1972) mendefinisikan disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Good's (1959) dalam *Dictionary of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut.

- a. Proses atau hasil penghargaan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif.
- b. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, meskipun menghadapi rintangan.
- c. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah.
- d. Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa disiplin adalah suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara tidak langsung maupun tidak langsung.⁵

⁴ Edi Sasono, Kepala Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari jumat tanggal 26 april 2019 pukul 09.35 WIB di Ruang guru.

⁵ Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 172-173.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yaitu menunjukan bahwa kepala madrasah sepenuhnya sudah menegakkan disiplin walaupun ditegur secara kekeluargaan namun beliau juga akan member untuk peringatan berupa tulisan jika tidak ada perubahan terhadap pelanggaran.

3. Memberikan Penghargaan

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala madrasah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan maksimal, dikarenakan terbatasnya dalam hal anggaran sekolah. Oleh sebab itu sekolah belum maksimal, dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang baik kinerjanya.

Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah dan Guru SMP IT Al-Kholis sebagai berikut :

Pertanyaan : Apakah bapak sebagai kepala madrasah sudah memberikan penghargaan atas prestasi guru ketika guru disiplin ?

“ Dalam memberikan penghargaan memang kita masih kurang, karena anggaran yang terbatas, kita biasanya hanya mengadakan makan bersama saja “.⁶

Hasil wawancara dengan kepala madarsaah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru yaitu Ibu Retna, S.Pd selaku guru sebagai berikut:

Pertanyaan : Apakah Bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang diraih guru atau disiplin dalam mengajar?

⁶Edi Sasono, Kepala Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari senin tanggal 29 april 2019 pukul 09.00 WIB diruang Kepala Sekolah

“ untuk hal penghargaan kita hanya diberi kegiatan syukuran makan saja. Dulu ada hadiah tapi saat ini belum ada kembali “. ⁷

Pemimpin memberikan *reward* pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi *reward* menurut beberapa ahli:

- a. Tohardi: reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.
- b. Mahmud : reward adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
- c. Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. ⁸

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa reward merupakan bentuk sebuah pengakuan kepada suatu prestasi tertentu dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar

⁷ Retna, Guru Bahasa Indonesia Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, Pada hari senin tanggal 29 april 2019 pukul 09.45 WIB diruang guru

⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: PT Rineka Karya, 1993), h. 160.

mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yaitu menunjukan bahwa kepala madrasah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena terbatasnya anggaran sekolah.

4. Memberi Konsultasi

Didalam memberi konsultasi terhadap guru kepala madrasah melakukan berbagai tindakan seperti mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharapkan agar kepala madrasah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi guru, dengan member masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah dan Guru SMP IT Al-Kholis sebagai berikut:

Apakah sebagai kepala madrasah bapak selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?

“Untuk mendengarkan setiap masalah ya saya kepala madrasah harus tau apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai jam yang bertumburan dan permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya”.⁹

Hasil wawancara diperkuat oleh Ibu Retna S.Pd selaku guru matematika yaitu sebagai berikut :

⁹ Edi Sasono, Kepala Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari senin tanggal 29 april 2019 pukul 09.58 WIB diruang Guru Kepala Madrasah.

Apakah kepala madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

“ya ketika kita punya masalah kepala madrasah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kita, kepala sekolah juga setelahnya berusaha membantu untuk member solusi atau member saran untuk memecahkan masalahnya”.¹⁰

Layanan konsultasi merupakan dalam suasana kerja dan hubungan antar pribadi dengan tujuan memecahkan suatu masalah dalam lingkup profesional dari orang yang meminta konsultasi. Ada tiga konsultasi yaitu klien, orang yang minta konsultasi dan konsultan.¹¹ Prayitno dalam tohrim menyatakan bahwa : konsultasi pada dasarnya dilakukan secara perorangan dalam format tatap muka antara guru pembimbing peserta didik. Dalam layanan konsultasi, ada tiga pihak ketiga. Guru pembimbing merupakan ahli konseling (tenaga profesional) yang memiliki kewenangan melakukan pelayanan konseling sesuai dengan tugasnya, konsulti adalah individu yang meminta bantuan kepada guru pembimbing agar dirinya mampu menangani kondisi atau masalah yang dialami oleh pihak ketiga yang setidak-tidaknya sebagian menjadi tanggung jawabnya, sedangkan pihak ketiga adalah individu-individu yang kondisi atau permasalahannya dipersoalkan oleh konsulti.

¹⁰ Retna, Guru Matematika SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari senin tanggal 29 april 2019 pukul 10.26 WIB diruang Guru.

¹¹ Elfi Mu'awanah dkk, 2009, *Bimbingan Konseling Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 70.

Berdasarkan hasil wawancara diatas observasi menunjukan bahwa memang kepala madrasah sepenuhnya sudah memberikan prilaku yang baik karena kepala madrasah selalu memberikan konsultasi bagi guru-guru disekolah akan permasalahan yang dihadapinya.

5. Melakukan Kunjungan Kelas

Dalam melakukan kunjungan kelas kepala madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan maupun observasi kelas telah dilakukannya walaupun tidak secara maksimal hal tersebut berdasarkan dengan pertanyaan dari Kepala Madrasah dan Guru sebagai berikut :

Apakah bapak sebagai kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran?

“ya saya selaku kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas dalam hal kunjungan kelas saya melakukan untuk sejauh mana keaktifan kelas walaupun saya belum sepenuhnya rutin melakukan kunjungan kelas ini”.¹²

Hasil wawancara dengan kepala madrasah diperkuat oleh Bapak Mahardika S.Pd.I saat wawancara yaitu sebagai berikut :

Apakah kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas ketika guru melakukan proses pembelajaran ?

“ya kepala madrasah melakukan kunjungan kelas juga memberi arahan kepada kita, walaupun mungkin tidak maksimal atau sering dalam melakukan kunjungan kelas”.¹³

¹² Edi Sasono, Kepala Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari selasa 30 april 2019 pukul 09.50 WIB diruang Guru.

¹³ Mahardika, Guru Bahasa Arab SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari selasa 30 april 2019 pukul 10.10 WIB diruang Guru.

Peningkatan proses belajar dan hasil belajar murid sebagai tujuan supervisi dimulai dari kelas dan diakhiri pula dalam kelas. Supervisi kunjungan kelas bertujuan untuk mengetahui kekurangan dan kebutuhan guru dalam meningkatkan kemampuannya pada proses belajar mengajar. Dengan demikian, kepala madrasah sebagai supervisor perlu menyadari pentingnya kunjungan kelas dalam rangka supervisi. Kunjungan kelas dan terampil dalam melaksanakan serta bersedia menyediakan waktu dan mencurahkan usaha secara khusus untuk kegiatan tersebut.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukan bahwa kepala madrasah telah melakukan kunjungan kelas walaupun belum dilakukan secara maksimal.

6. Menunjukan Sikap dan Perilaku Teladan

Di dalam menunjukan sikap dan perilaku teladan yang ada bahwa kepala madrasah telah menunjukan kepribadian yang patut untuk diteladani oleh tenaga pendidik/guru dengan sikap dan perilaku seperti datang tepat waktu, mengawasi anak yang datang terlambat, memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian rapih sesuai aturan, berkomunikasi dengan ramah dan sopan kepada seluruh staf. Hal ini tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah dan Guru SMP IT Al-Kholis sebagai berikut :

¹⁴ M.Moh. Rifa'i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan 2*, (Bandung: Jermmars, 1987), h.

Apakah bapak sebagai kepala madrasah telah menunjukan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh guru?

“ya saya selaku kepala madrasah dalam hal ini menunjukan sikap dan perilaku teladan untuk di contoh guru, ya saya berusaha untuk memberikan yang terbaik , selalu datang tepat waktu, berpakaian rapih , bertutur kata dengan baik, memiliki sifat terbuka dengan staf mana pun dan memantau setiap kegiatan guru ikut megawasi dan membina didik yang terlambat”.¹⁵

Hasil wawancara dengan kepala madrasah ini diperkuat oleh Ibu Retna, S.Pd selaku guru Matematika yaitu sebagai berikut :

Apakah kepala madrasah telah menunjukan sikap dan perilaku teladan untuk patut di contoh?

“ya kepala madrasah sejauh ini selalu dapat menunjukan sikap dan perilaku yang baik, seperti beliau sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah, kita selalu diberi solusi, serta mengikuti kegiatan pengawasan pembelajaran”.¹⁶

Kim dan Maubourgne (sebagaimana dikutip oleh Abdullah Munir, mendefisikan kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan kepada orang-orang yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dari lembaga. Beliau memberikan beberapa pengertian dari kepemimpinan, yaitu:

- a. Pengaruh antar individu yang diarahkan melalui komunikasi menuju tercapainya tujuan-tujuan dari lembaga.

¹⁵ Edi Sasono, Kepala Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari selasa tanggal 30 april 2019 pukul 11.00 WIB diruang Kepala Madrasah.

¹⁶ Retna, Guru Matematika SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan, *Wawancara*, pada hari rabu 1mei 2019 pukul 09.00 WIB diruang Guru.

- b. Tambahan atau kenaikan gaji akan berpengaruh terhadap kinerja disamping penambahan peralatan mekanis dan arahan-arahan atau perintah-perintah.
- c. Suatu tindakan yang melakukan ajaran agar komunikasi-komunikasi lain beraksi atau merespons untuk melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan satu arah atau tujuan.
- d. Seni mempengaruhi orang lain melalui bujukan atau contoh dengan mengikuti suatu standard atau keharusan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukan bahwa kepala madrasah telah melakukan sikap dan perilaku teladan.

¹⁷ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir. 2008. *Menjadi Kepala Madrasah Efektif*. Yogyakarta: AR_Ruz Media.
- Agus Tulus. 1996. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Ahmad Fatah Yasin. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang UIN.Malik Press.
- Ali Imron. 2011. *Manajemen Peserta Didik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Daryanto, H.M. 2001. *Administrasi Pendidikan*, Rineka Cipta
- Dawam Raharjo. 1999. *Intelektual, Intelegrasia dan Prilaku Politik Bangsa*, Bandung: Mizan.
- Dewan Raharjo. 1999. *Intelektual, Intelegrasia dan Prilaku Politik Bangsa*, Bandung Mizan.
- Departemen Agama.RI. *Al-Quran dan Terjemah* 2006. Jakarta: PT Syamil Cipta Media.
- Elfi Mu'awanah. 2009. *Bimbingan Konseling Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- H.M. Daryanto, 1998. *Administrasi Pendidik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Joko Subagyo. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2001. *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Jakarta
- Ley .J. Meleong. 2013. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Djunaidi Ghony & Fauzan Akmauhur 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: AR_Ruz Media.
- Melaya S.P Hosbuan. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung Rosdakarya.

- M.Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jermmans.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung: Pioneer Jaya.
- Moh.Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta.PT. Ghalis Indonesia.
- Moleong. 2011. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung Rosdakarya.
- Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implikasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, H. E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: AR_Ruz Media.
- Mulyasa, 2003. *Menjadi Kepala Madrasah Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung : Rosda.
- Mutiara Sibarani Penggabea. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nana Sudjana. 1999. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah Makalah, Skripsi Tesis Disertasi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sharkey. *Fitness And Health, Ahli Kebugaran dan Kesehatan Oleh: Eri Desmarani Nasution*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Soekidjo Notoadmojo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung Alfabeta.
- Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Prilaku*, Bandung Posdakarya.
- Susilo. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF.

Sukardi. 2012. *Metode Penelitian Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-Undang Sisdiknas. 1991. Jakarta: Sinar Grafika.

Wina Sanjaya. 2009. *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Prenada Group.

Wahjosumijo. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.





Lampiran 1

Kisi- Kisi Wawancara

Variabel	Indikator
Peran Kepala Madrasah	<ol style="list-style-type: none">1. Motivasi Semangat Kerja2. Pembinaan disiplin3. Memberi penghargaan4. Memberi konsultasi5. Melakukan kunjungan kelas6. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat



Lampiran 2

Kerangka Wawancara Dengan Kepala Madrasah

1. Apakah bapak sebagai kepala madrasah selalu memberikan motivasi semangat kerja kepada para guru ?
2. Apakah bapak sebagai kepala madrasah melakukan pembinaan disiplin kepada guru yang kurang disiplin dalam pelaksanaan pembelajaran ?
3. Apakah bapak sebagai kepala madrasah sudah memberikan penghargaan atas prestasi guru ketika guru disiplin ?
4. Apakah sebagai kepala madrasah mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran ?
5. Apakah bapak sebagai kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas dalam pembelajaran ?
6. Apakah bapak sebagai kepala madrasah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh guru ?

Lampiran 3

Kerangka Wawancara Dengan Tenaga Kependidikan

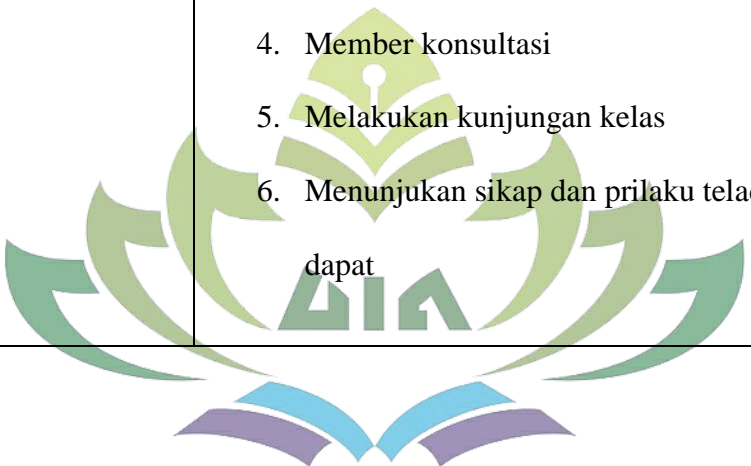
Guru dan Non-Guru

1. Apakah bapak dalam bekerja selalu diberi motivasi semangat kerja oleh kepala madrasah ?
2. Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang diraih guru atau disiplin dalam mengajar ?
3. Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang diraih guru atau disiplin dalam mengajar ?



Lampiran 4

Kerangka Observasi

Uraian	Indikator
Peran Kepala Madrasah	 <ol style="list-style-type: none">1. Motivasi semangat kerja2. Pembinaan disiplin3. Memberi penghargaan4. Member konsultasi5. Melakukan kunjungan kelas6. Menunjukan sikap dan prilaku teladan yang dapat

LAMPIRAN FOTO



Gambar 1.2 Wawancara dengan Kepala Madrasah SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan



Gambar 1.3 Wawancara dengan Guru Kelas



Gambar 1.3 Wawancara dengan Guru TU



Gambar 1.4 kelas dan kamar Asrama SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan



Gambar 1.5 parkir SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan

PROFIL DAN VISI, MISI SEKOLAH		
IDENTITAS SEKOLAH		VISI DAN MISI SEKOLAH
1. NAMA SEKOLAH	SMP IT AL K HOLIS	<p>Terbentuknya pribadi muslim yang taat kepada Allah dan RasulNya, berwawasan keilmuan yang luas, serta kuat dalam fisik dan kepribadian</p>
2. NOMOR STATIS	LAMPUNG SELATAN	
3. PROPINSI	SIDODADI	
4. PEMERINTAH KOTA / KAB	JL KAEYA DUSUN PATI	
5. KECAMATAN	35353	
6. DESA / KELURAHAN		
7. JALAN DAN NOMOR		
8. TARIKAT / TARIK		
9. KODE POS		
10. TELEPON		
11. DARI	<input type="checkbox"/> PERKOTAAN <input checked="" type="checkbox"/> PEDESAAN <input type="checkbox"/> NEGERI <input checked="" type="checkbox"/> SWASTA	<p>1. Mewujudkan nilai-nilai ketataan kepada Allah dan RasulNya dalam setiap aktivitas</p> <p>2. Melakukan upaya maksimal bahwa segala aktivitas keilmuan harus berada dalam kerangka ketataan kepada Allah dan RasulNya</p> <p>3. Memberikan pendampingan yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan kepada anak untuk mengembangkan wawasan keilmuan</p> <p>4. Membudayakan hidup sehat</p> <p>KEPALA</p>
12. STATUS SEKOLAH	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	
13. KELOMPOK SEKOLAH	<input type="checkbox"/> DISAMAKAN <input checked="" type="checkbox"/> DIAKUI <input type="checkbox"/> TERDAFTAR <input checked="" type="checkbox"/> BELAKKREDITASI	
14. AKREDITASI	NOMOR TANGGAL	
15. SURAT KELEMBAGAAN		
16. PENERBIT SURAT		
17. TAHUN BERDIRI	2013	
18. TAHUN PERUBAHAN		
19. KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR	<input type="checkbox"/> PAGI <input type="checkbox"/> SIANG <input checked="" type="checkbox"/> PAGI DAN SIANG <input checked="" type="checkbox"/> MLK SENDIRI <input type="checkbox"/> BUKAN MLK SENDIRI	
20. BANGUNAN SEKOLAH		
21. LOKASI SEKOLAH	<input checked="" type="checkbox"/> DESA <input type="checkbox"/> KECAMATAN <input type="checkbox"/> KOTA / KAB. <input type="checkbox"/> PROPINSI	
22. JUMLAH KEANGGOTAAN RAYON		
23. ORGANISASI PENYELenggara		
24. PERJALANAN PERUBAHAN PERUBAHAN SEKOLAH	<input type="checkbox"/> PEMERINTAH <input type="checkbox"/> LMB <input type="checkbox"/> EMBAGA	

Gambar profil dan visi, misi sekolah



Gambar gedung kelas



Gambar gedung kelas

